



BASHKIA DURRËS

DRAFT-PLANI I INTEGRITETIT

2026-2028

Miratuar me Vendim të Këshillit Bashkiak Nr.....dt.....



GRUPI I PUNËS PËR HARTIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT NË BASHKINË DURRËS

- Brunilda Gripshi Koordinatore e Integritetit
- Valbona Qirjako anëtare
- Ina Ferra anëtare
- Roni Shqiopa anëtar
- Oneda Deliallisi anëtare
- Migena Muhaj anëtare
- Lorenc Smajli anëtar
- Ana Hoxha anëtare
- Alneida Rroshi anëtare
- Xhulio Llazo anëtar
- Diola Xhango anëtare
- Alda Zyferi anëtare

GRUPI I PUNËS AMVV

Ema Minxolli, AMVV
Ornela Ruçi, AMVV
Joan Mërkuri, AMVV
Majlinda Riska, Eksperte e jashtme

Ky plan integriteti është hartuar në kuadër të Komponentit “Zgjerimi i praktikës standarde planifikimit të integritetit në nivel vendor” “Mbështetja dhe avancimi i reformave të qeverisjes vendore”, në bashkëpunim me AMVV dhe me mbështetjen e Ministrit të Shtetit për Pushtetin Vendor

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Të frymëzuar nga vlerat e mirëqeverisjes, transparencës dhe përgjegjësisë publike si shtyllat themelore të integritetit për ndërtimin e një administrate vendore të përgjegjshme, që promovon dhe përmbush standardet e kërkuara në procesin e integritetit evropian, bashkia Durrës vijoi me hartimin dhe miratimin e Planit të Integritetit për vitet 2026 -2028.

Plani i Integritetit për vitet 2026 -2028, është rezultat i një procesi gjithëpërfshirës vetëvlerësimi, ku strukturat e brendshme të bashkisë u angazhuan për të identifikuar dhe trajtuar risqet e shkeljes së integritetit në të gjitha veprimtaritë tona. Me miratimin e tij, bashkia merr angazhimin për të zbatuar masat e parashikuara për parandalimin dhe zvogëlimin e risqeve të integritetit, si dhe për minimizimin e ndikimit të tyre. Po ashtu, bashkia do të fokusohet në përmirësimin e transparencës dhe llogaridhënies, duke nxitur përfshirjen aktive të qytetarëve në proceset vendimmarrëse.

Angazhimi ynë për transparencë është thelbësor jo vetëm për ndërtimin e një administrate të besueshme, por edhe për mbështetjen e aspiratave të Shqipërisë drejt integritetit evropian. Në përputhje me parimet e Bashkimit Evropian për mirëqeverisjen, ky plan përfaqëson një hap të rëndësishëm drejt përafrimit të praktikave tona institucionale me standardet evropiane.

Në ndjekje të objektivave të mirëqeverisjes dhe ndërtimit të një administrate vendore të hapur, profesionale dhe etike, bashkia Durrës shpreh përkushtimin e saj të plotë për zbatimin e këtij plani, dhe riafirmon përkushtimin për zbatimin e tij, si një hap konkret drejt një administrate të hapur dhe të ndershme që i shërben me dinjitet komunitetit që përfaqëson.

Kjo deklaratë përfaqëson zotimin tonë të përhershëm për të vepruar me integritet, për të forcuar llogaridhënien dhe për të ndërtuar një administratë vendore që u shërben të gjithëve me dinjitet, drejtësi dhe barazi.

Kryetare e Bashkisë Durrës

Emiriana Sako

SHKURTESA

AMVV	Agjencia për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore
ASPA	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
ASHK	Agjencia Shtetërore e Kadastrës
BNJ	Burime Njerëzore
BE	Bashkimi Evropian
DAP	Departamenti i Administratës Publike
GPI	Grupit të Punës për Integritetin
KI	Konflikti i Interesit
NJVV	Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore
PBA	Programi Buxhetor Afatmesëm
PI	Plani i Integritetit
PPV	Plan i Përgjithshëm Vendor
PSV	Procedura Standarde Veprimi
Talga	Akademia për Trajnimin e Vetëqeverisjes Vendore
ILDKPKI	Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesit.

TABELA E PËRMBAJTJES

1. Rëndësia e Planit të Integritetit	6
<u>1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit</u>	6
<u>1.2 Qasja metodologjike</u>	7
2. Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit	8
3. Plani i veprimit	10

1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Plani i Integritetit paraqet një mjet të rëndësishëm për forcimin e mekanizmave të parandalimit të korrupsionit në njësitë e vetëqeverisjes vendore. Ai është një dokument strategjik dhe operacional, dhe është produkt i procesit të vlerësimit të riskut të integritetit. Ky plan pason dhe përmirëson përvojën e akumuluar nga Plani i Parë i Integritetit 2021-2024, i cili ishte nisma e parë pilot e bashkisë për menaxhimin e riskut të integritetit në nivel vendor.

Plani i Integritetit 2026-2028, si një instrument menaxhimi për parandalimin e korrupsionit u hartua duke u bazuar në konkluzionet dhe rekomandimet e raportit të monitorimit të planit të mëparshëm i cili hodhi themelet në drejtim të: krijimit të standardeve etike në institucion; rritjes së kapaciteteve të burimeve njerëzore; përmirësimit të transparencës dhe llogaridhënies publike, megjithatë gjatë kësaj periudhe u evidentuan edhe kufizime, si mungesa e përditësimit të rregullave me ndryshimet e reja ligjore mbi etikën dhe integritetin, mungesa e një skeme të qëndrueshme monitorimi, si dhe përfshirja e aktorëve të jashtëm.

Plani i ri 2026-2028, adreson këto mangësi, duke vendosur një sistem të integruar të menaxhimit të kuadrit ligjor mbi etikën dhe integritetin, si dhe raportimin periodik për realizimin e masave dhe aktiviteteve të planifikuara në planin e veprimit.

Qëllimi i këtij plani është të krijojë dhe konsolidojë një administratë vendore me integritet dhe etikë, transparente, inovative dhe të përgjegjshme për qytetarët, ku Këshilli Bashkiak (KB), administrata dhe shoqëria civile bashkëqeverisin në mënyrë etike, duke krijuar një administratë vendore që i kundërvihet korrupsionit.

Vlerësimi u zhvillua nga grupi i punës i ngritur me urdhrin Nr.35, datë 02.02.2026 të Kryetares të Bashkisë, ku bënë pjesë përfaqësues të administratës së institucionit, të cilët u asistuan nga ekipi i AMVV, gjatë periudhës Mars - Maj 2026.

Hartimi i Planit të Integritetit 2026-2028 u bazua në:

1. Kuadrin bazë të politikave kundër korrupsionit si:

- Strategjia Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2024–2030 dhe Plani i Veprimit 2024–2026;
- Strategjia Ndërsektoriale për Decentralizimin dhe Qeverisjen Vendore 2023–2030 dhe planin e veprimit;
- Rekomandimet e GRECO-s (Grupi i Shteteve kundër Korrupsionit) për forcimin e integritetit në nivel vendor;

- Aktet ligjore dhe nënligjore bazë për qeverisjen vendore.
- Aktet e reja ligjore dhe nënligjore në fushën e etikës, transparencës, menaxhimit të riskut dhe qeverisjes vendore.
- Aktet e reja ligjore e nënligjore 2024–2026 në fushën e antikorrupsionit, transparencës, konfliktit të interesit, menaxhimit të riskut dhe qeverisjes vendore.

2. Në nivel vendor, plani u mbështetet gjithashtu në:

- Rregulloren e Këshillit Bashkiak, e cila garanton transparencën në vendimmarrje, konsultimin publik dhe përcakton procedurat e raportimit ndaj qytetarëve dhe organeve të mbikëqyrjes;
- Politikat ekzistuese të Bashkisë për qeverisje të hapur, buxhetim me pjesëmarrje, etikë publike, dhe menaxhim të rriskut;

1.1 Procesi i hartimit të Planit të Integritetit

Procesi u bazua në Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore (MVRI), hartuar nga IDM në vitin 2019, si dhe udhëzuesin praktik për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit në njësitë e vetëqeverisjes vendore (IDM 2024). Stafi i bashkisë u angazhua përgjatë gjithë procesit të planifikimit të integritetit dhe vlerësimit të riskut, përmes përdorimit të disa instrumenteve që MVRI udhëzon.

Në përputhje me Udhëzimet e MVRI-së, procesi i planifikimit të integritetit kaloi në fazat e mëposhtme:

Hartimi i Planit u realizua nga një Grup Pune i ngritur me urdhër të Kryetarit të Bashkisë i përbërë nga përfaqësues të administratës dhe u asistuan nga ekspertja e AMVV. Procesi zgjati nga Mars - Maj 2026.

Hartimi i Planit të kaloi në fazat e mëposhtme:

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

Plani i Integritetit funksionon si një instrument vetëvlerësimi për institucionin dhe si një strategji tërësore masash të dizajnuara për të adresuar sfidat specifike që lidhen me integritetin dhe etikën. Kjo nismë është e rëndësishme, pasi ndihmon në identifikimin dhe menaxhimin e rreziqeve që mund të dëmtojnë reputacionin e institucioneve publike.

Hapi i parë në procesin e krijimit të këtij plani ishte ngritja e një grupi pune, me përfaqësues nga administrata e bashkisë. Ky grup kishte në përbërjen e tij punonjës nga fushat kryesore të

funksiioneve administrative dhe luajtën një rol kyç në analizimin dhe vlerësimin e sfidave me të cilat përballet institucioni.

Faza 2: Identifikimi dhe analizimi risqeve të integritetit

Grupi i punës shqyrtoi kornizën rregullatore, strategjike si dhe dokumente të ndryshme operative të bashkisë. Grupi i Punës vijoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës në fushat funksionale të bashkisë. Me qëllim mbledhjen e të dhënave cilësore, në këtë fazë u zhvilluan 7 grupe të fokusuara diskutimi me punonjësit e bashkisë sipas fushave të kompetencave të përgjithshme dhe funksionale. Në këtë fazë gjithashtu, punonjësit e administratës plotësuan një pyetësor në mënyrë anonime, në formë elektronike për të siguruar të dhëna dhe informacione për vlerësimin e sistemit të menaxhimit të integritetit. Ky pyetësor u plotësua nga 131 përfaqësues të administratës së bashkisë.

Faza 3: Vlerësimi i risqeve të integritetit

Grupi i Punës në bashkëpunim me ekspertët, specialistët dhe punonjës kyç me eksperiencë, bëri vlerësimin e risqeve të integritetit. Risqet e identifikuar u vlerësuan dhe u bazuan në:

Tre dimensione të ndërvarura:

- Probabiliteti i shfaqjes së ngjarjes;
- Impakti mbi integritetin institucional dhe besimin publik;
- Efikasiteti i kontrolleve ekzistuese.

Bazuar në mundësinë e ndodhjes dhe ndikimin e tyre, risqet u kategorizuan në nivele të ndryshme (i lartë, mesatar, i ulët) dhe u renditën sipas prioritetit.

Faza 4: Plani i masave për menaxhimin e integritetit

Procesi i identifikimit dhe vlerësimit të risqeve të integritetit është një hap i rëndësishëm për rritjen e ndërgjegjësimit të stafit mbi problematikat që hasen gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre. Nga analiza e të dhënave rezultoi se bashkia Durrës ka nevojë për konsolidimin e kuadrit rregullator për etikën dhe integritetin, në kapacitete njerëzore, financiare dhe teknike për zbatimin e objektivave të saj strategjik që sigurojnë transparencë dhe llogaridhënie ndaj qytetarëve, por edhe faktorë të tjerë risqesh që lidhen me ofrimin e shërbimeve apo kryerjen e funksioneve të veta ndaj qytetarëve. Në përfundim të fazës së renditjes së risqeve sipas prioriteteve, Grupi i Punës diskutoi mbi hartimin e një plani me masa konkrete për adresimin e risqeve të evidentuara. Ky Plan Veprimi përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuar sipas fushave të përgjegjësisë së bashkisë, afatet kohore dhe strukturat përgjegjëse. Ai është një

mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional.

Plani i Integritetit do të fillojë zbatimin pas miratimit nga Këshilli Bashkiak.

1.2 Qasja Metodologjike

Hartimi i Planit të Integritetit u realizua në përputhje me metodologjinë për vlerësimin e riskut në Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore, duke ndjekur një qasje të kombinuar cilësore dhe sasore.

1. Hapi 1 – Vlerësimi Cilësor

U zhvillua përmes:

- Fokus-grupeve në nivel drejtorish;
- Analizës së kuadrit të brendshëm rregullator;
- Shqyrtimit të raporteve të auditimit, raporteve të KLSH, dhe raporteve të OSHC-ve.

Analiza u udhëhoq nga modeli i “7shtyllave të integritetit”:

1. Menaxhimi financiar;
2. Menaxhimi i Burimeve Njerëzore;
3. Kontrolli i Brendshëm, dhe mekanizmat kundër korrupsionit;
4. Shërbimet Publike;
5. Administrimi i Pronës Publike;
6. Planifikimi Urban dhe Zhvillimi i Territorit;
7. Arkivimi ruajtja dhe administrimi i dokumentacionit;

Gjatë fokus grupeve u trajtuan risqet dhe problematikat që mund të përbëjnë rrisht për integritetin gjatë praktikës së punës, si dhe nevojat për trajnim dhe kualifikime shtesë, apo mangësi në burimet financiare.

2. Hapi 2 – Vlerësimi Sasior

U realizua përmes një anketimi elektronik me 131 punonjës (kampion përfaqësues i të punësuarve aktivë në bashki), duke garantuar në nivel besueshmërie 90%. Pyetësi është i strukturuar me indikatorë matës për perceptimet mbi:

- Etikën dhe Integritetin Institucional;
- Konfliktin e interesit;
- Transparencën;
- Respektimin e Kodit të Sjelljes;

Ky instrument ka për qëllim të masë perceptimet e nëpunësve të bashkisë lidhur me funksionimin dhe efektivitetin e sistemit të menaxhimit të integritetit. Pyetësi përfshin pyetje të fokusuara në çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në administratën e bashkisë dhe u plotësua në mënyrë anonime për të garantuar lirinë e shprehjes dhe besueshmërinë e rezultateve. Nga aspekti gjinor, zyrtarët meshkuj përbëjnë 26% të kampionit, ndërsa zyrtarët gra përfaqësojnë 74% . Përsa i përket grupmoshave, kategoria më e përfaqësuar është ajo e moshës 36-45 vjeç (44.3%), vjeç e ndjekur nga grupmosha 26-35vjeç (30.5%), Grupmoshat 46-55vjeç (21%) dhe mbi 55 vjeç 4.6% Në aspektin e përvojës profesionale, nëpunësit me më pak se 5 vite 36%, dhe ato me 5- 10 vite përvojë pune përbëjnë 34%. të kampionit. Kategoria me 11-20 vite përvojë përfaqëson 21 % ndërsa nëpunësit me 21-30 vite përvojë 9 % dhe mbi 30 nuk ka.

2. Qëllimi dhe Objektivat e identifikuara;

Plani i Integritetit përfaqëson një dokument startegjik të bashkisë për krijimin e një administrate vendore që i kundërvihet korrupsionit, është transparente, inovative dhe e përgjegjshme për qytetarët, ku Këshilli Bashkiak (KB), administrata dhe shoqëria civile bashkëqeverisin në mënyrë etike, në përputhje me kuadrin ligjor kombëtar.

Objektivat e identifikuara dhe niveli i përgjithshëm i cënueshmërisë së integritetit;

Objektivi (OS).I Konsolidimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit;

Kuadri i brendshëm rregullator është thelbësor për të siguruar një qeverisje me integritet, pasi krijon bazat për organizimin dhe funksionimin etik të veprimtarisë së bashkisë. Nga analiza e dokumentacionit ekzistues, grupi i punës konstatoi se, pavarësisht përpjekjeve për të siguruar përputhshmëri me kuadrin ligjor në Republikën e Shqipërisë, në bashkinë Durrës është i domosdoshëm përmirësimi i kuadrit të brendshëm rregullator.

Ky përmirësim përfshin:

- Përditësimin e Kodit të Etikës, duke përfshirë në të rregulla për pranimin e dhuratave dhe regjistrin përkatës, për veprimtaritë e jashtme, për donacionet, për lobistë etj.
- Hartimin e strategjive dhe zbatimin e të gjitha procedurave ligjore që lidhen me etikën dhe integritetin institucional.

Këto masa u integruan në planin e veprimit të bashkisë, duke reflektuar angazhimin e saj për të minimizuar risqet e identifikuara në një periudhë afatmesme.

Objektivi(OS).2 Zhvillimi dhe konsolidimi i menaxhimit të burimeve njerëzore në bashki, për identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit;

Forcimi dhe përmirësimi i proceseve të menaxhimit të burimeve njerëzore në institucion do të sigurojë kapacitete dhe aftësi të nevojshme për të zbatuar dhe konsoliduar mekanizmat garantues të integritetit në institucion. Ky objektivi synon rritjen e profesionalizimit të personelit dhe zhvillimin në karrierë të zyrtarëve në përputhje me performancën në punë. Gjatë procesit të vlerësimit të riskut u konstatua se bashkia përballet me problematikën e trajnimit të burimeve njerëzore si të stafit të ri dhe atij ekzistues. Nga ana tjetër, u identifikuan edhe disa nevoja për trajnim, në fushën financiare, atë të prokurimeve publike, arkivimit të dokumentacionit etj.

Objektivi (OS).3 Transparencës dhe llogaridhënie publike proaktive, si dhe menaxhimi i integritetit në fusha të veçanta të bashkisë.

Një nga elementet thelbësorë të qeverisjes demokratike është transparenca dhe përfshirja e qytetarëve në vendimmarrje. Kjo siguron që publiku dhe grupet e interesit të informohen për mënyrën se si bashkia i shërben interesit të përgjithshëm të komunitetit, duke krijuar mundësi për pjesëmarrje të drejtpërdrejtë përmes proceseve të konsultimit.

Në lidhje me fushat specifike të përgjegjësisë së bashkisë, u identifikuan një sërë risqesh të rëndësishme, veçanërisht në fushën e menaxhimit financiar, administrimit të pronave të zhvillimit të territorit etj.. Këto risqe lidhen me aftësinë e drejtorive të bashkisë për të planifikuar drejt dhe realizuar shpenzimet dhe të ardhurat e saj, duke theksuar nevojën për një mirëplanifikim dhe rakordim më të efektshëm në nivel programesh.

Sigurimi i fondeve të mjaftueshme për minimizimin e këtyre risqeve përfaqëson një sfidë për bashkinë. Kjo kërkon gjithashtu një angazhim të përbashkët dhe një vullnet të mirë, për të garantuar që qytetarët të kenë akses në shërbime me standarde të krahasueshme në të gjithë territorin e Republikës së Shqipërisë.

3. Plani i Veprimit

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuar sipas fushave të përgjegjësisë së bashkisë . Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregullatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional.

Procesi i zbatimit dhe monitorimit synon të sigurojë që progresi ndaj objektivave të Planit të Integritetit (PI) të matet në mënyrë të rregullt, transparente dhe të krahasueshme në kohë. Ky

proces ndiqet nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucionit, i cili ndjek progresin e zbatimit, duke e koordinuar atë edhe me verifikim të jashtëm nëpërmjet angaxhimit të (OSHC, qytetarëve, matjen e indeksit të besimit publik, etj).

Frekuenca minimale e raportimit është brenda një periudhe gjashtëmujore. Raportimi i lejon titullarit të ndërmarrë me kohë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa.

Procesi gjithashtu synon të nxjerrë mësim nga përvoja për të mundësuar një qasje më të mirë dhe më të qëndrueshme në planifikimin e masave të integritetit në të ardhmen.

Koordinatori përgatit raportin përmbledhës vjetor; pas miratimit nga Kryetari, ai publikohet në faqen zyrtare të bashkisë dhe i dërgohet AMVV-së.

Objektivi 1: Konsolidimi i kuadrit të brendshëm rregullator dhe strategjik në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit.

Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet i ulët;	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
1	Kodi i Etik i Bashkisë ka nevojë të përditësohet bazuar edhe në ndryshimet e fundit të kuadrit ligjor antikorrupsion.	Operacional/Procesi	I Lartë	1. Miratimi dhe publikimi i Kodit Etik ku të përcaktohen: -rregulla për pranimin e dhuratave; -pranimin e donacioneve; -për veprimtaritë e jashtme; -për standartet e sjelljes pas punësimit; -rregulla për deklarimin e tyre me lobistë;	Drejtoria Ligjore dhe Drejtoria e Burimeve Njerëzore. Gjashtëmujori i dytë i 2026
2	Mungesa e miratimit të gjurmëve të auditimit (përfshirë edhe njësitë administrative.)	Operacional/Kontrolli	I Lartë	1. Hartimi i gjurmëve të auditit për të gjitha drejtoritë, si dhe për Njësitë administrative.	Grup Pune/ Drejtoritë/ Njësitë administrative/Auditi i Brendshëm Gjashtëmujori i dytë i 2028
	Përcaktimi i treguesve për rastet e shkeljeve të etikës,	Operacional/Kontrolli	I Lartë	1. Raportimi sipas numrit të rasteve të	Drejtoria e burimeve njerëzore,

3	diskriminimit, (gjinor/social/etnik) dhe korrupsionit.			shkeljeve,(etike,diskriminimi apo korrupsioni).	Koordinatori i Integritetit/ Koordinatori i Performancës, Kordinatori për informimin publik. Viti 2027 e çdo vit.
4	Mungesë e regjistrit për deklarimin e dhuratave në bashki.	Operacional/procesi	I Mesëm	1.Hartimi i urdhrit për krijimin i regjistrit për pranimin e dhuratave në bashki sipas modelit të miratuar. 2. Publikimi i tij në rubrikën përkatëse të PT.	Drejtoria e burimeve njerëzore. Gjashtëmujori i dytë i 2026
5	Hartimi i rregullores për Konfliktin e Interesit në ushtrimin e funksioneve publike sipas ndryshimeve të fundit ligjore.	Operacional/Kontrolli	I Mesëm	1. Miratimi i rregullores bazuar në ligjin e ri për konfliktin e interesit sipas modelit të ILDKPKI.	/Drejtoria Ligjore, Drejtoria e Burimeve Njerëzore, (ILDKPKI për asistencë) Gjashtëmujori i dytë 2027.
6	Mungesa e dokumentit të Strategjisë për Administrimin dhe Menaxhimin e Pronave.	Operacional/Strategjik	I Lartë	1.Ngritja e Grupit të punës për hartimin e Dokumentit të Strategjisë së Administrimit të Pronave. 2. Miratimi dhe publikimi i Dokumentit të Strategjisë së Pronave në faqen zyrtare të bashkisë.	Kryetari Grup pune/ Sektori i Pronave Publike, Menaxhimit të Aseteve dhe Procedurave të Shpronësimit. Gjashtëmujori i dytë 2028

7	Bashkia nuk ka plan strategjik të zhvillimit ekonomik.	Operacional/ Strategjik	I Lartë	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ngritja e një grupi pune për hartimin e Planit Strategjik të Bashkisë. 2. Miratimi i Planit Strategjik dhe publikimi i tij në faqen zyrtare. 	<p>Kryetari/Grup Pune për Hartimin e Planit Strategjik të Zhvillimit Ekonomik.</p> <p>Gjashtëmujori i dytë 2028.</p>

Objektivi 2: Zhvillimi dhe konsolidimi i menaxhimit të burimeve njerëzore në bashki për identifikimin dhe parandalimin e risqeve të integritetit.					
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar Prioritet i ulët;	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
8	Dosjet e personelit mbahen në formatin fizik dhe atë excel për shkak të mungesës së aksesit në sistemin HRMIS.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1.Komunikimi nëpërmjet kërkesës zyrtare me Departamentin e Administratës Publike për marrjen e aksesit në sistemin HRMIS.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore Gjashtëmuajori i parë 2027
9	Mungesa e një plani vjetor trajnimesh specifike për zhvillimin profesional të personelit të bashkisë sipas drejtorive, bazuar në vlerësimin e performancës.	Operacional/ Strategjik	I Mesëm	1. Hartimi i planit vjetor të trajnimeve specifike sipas kërkesave të drejtorive të bashkisë.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore AMVV, Talga. Viti 2027 e në vijimësi.
	Përditësim i njohurive të stafit mbi kuadrin rregullator	Operacional/Proces	I Lartë	1. Planifikim i trajnimeve për nëpunësit e bashkisë mbi	Sektori i Burimeve Njerëzore,

10	dhe mekanizmat për procedurat antikorrupsion mbi sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve sipas ndryshimeve të reja ligjore.			legjislacionin për sinjalizimin dhe njohja e tyre me ndryshimet e fundit ligjore.	Drejtoria e Auditit të Brendshëm, Drejtoria e Burimeve Njerëzore ASPA, ILDKPKI Gjashtëmujori i parë 2027
11	Trajnime të brendshme periodike për kuadrin ligjor mbi etikën dhe integritetin.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1.Organizimi i trajnimeve të brendshme on-line me anë të modulit e-learning “Integritet & Etikë” të DAP për stafin e bashkisë. (modul i DAP).	Drejtoria e Burimeve Njerëzore.Drejtoria Ligjore DAP. Viti 2027 e në vijimësi.
12	Anëtarët e Grupit të Menaxhimit Strategjik (GMS) kanë nevojë për trajnime për kryerjen e funksioneve.	Burimet Njerëzore / Strategjik	I Ulët	1.Përfshirja në Planin e Trajnimeve të institucionit të ciklit të trajnimeve dedikuar zhvillimit të aftësive të anëtarëve të GMS-së për kryerjen e funksioneve,	1.GMS, Drejtoria e Burimeve Njerëzore Gjashtëmujori i parë i vitit 2027
13	Trajnime të punonjësve mbi rregulloren e K.I regjistrin përkatës, si dhe njohjen me ndryshimet e reja ligjore.	Operacional/Procesi	I Lartë	1. Trajnime për legjislacionin dhe procesin e KI si dhe njohja me ndryshimet e fundit ligjore e punonjësve të bashkisë.	Drejtoria e Burimeve Njerëzore + ASPA +ILDKPIK Gjashtëmujori i parë i vitit 2027

14	Nevojë për trajnime të vazhdueshme mbi ndryshimet ligjore/nënligjore në fushën e prokurimit publik.	Operacional/ligjor	I Lartë	1. Trajnimi i vazhdueshëm i punonjësve mbi ndryshimet ligjore në fushën e prokurimit publik.	Drejtoria Ligjore, Të gjitha drejtoritë, Drejtoria e Burimeve Njerëzore + ASPA +ILDPKI Gjashtëmuji dytë 2026 e në vijimësi
15	Mungon punonjës i dedikuar për të dhënat e hapura "Open-Data Officer"	Operacional/ Procesi	I Ulët	1.Vendimi i Kryetarit të Bashkisë për emërimin e punonjësit;	Kryetar/Drejtoria e burimeve njerëzore/Koordinatori i performances. Gjashtëmuji i parë i 2027
16	Informimi i Punonjësve të punësuar rishtazi dhe praktikantëve mbi paketën orientuese me aktet rregullatore të funksionimit të bashkisë.	Operacional/ligjor	I Mesëm	1.Përgatitja e paketës ligjore mbi aktet rregullatore , kodin e sjelljes dhe procedurat kryesore të organizimit dhe veprimtarisë së bashkisë.	Drejtoria Ligjore dhe e Burimeve Njerëzore Gjashtëmuji i dytë 2026



Objektivi 3. Përmirësimi i transparencës, llogaridhënies publike, si dhe menaxhimi i integritetit në fusha të veçanta të bashkisë.					
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet i ulët;	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
17	Nevoja për përditësim me informacion proaktiv të rubrikave të Programit të Transparencës.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1. Plotësimi i Programit të Transparencës së bashkisë duke plotësuar detyrimet ligjore për transparencë proactive sipas formateve të miratuara.	Koordinatori për të Drejtën për Informim/Specialisti i IT Gjashtëmujori i dytë i 2026.
18	Përmirësimi i proceseve të koordinimit mbi njoftimin dhe konsultimin publik dhe fuqizimi i rolit të koordinatorit në këtë proces.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1. Njohja e Koordinatorit për njoftimin dhe konsultimin publik me udhërfyesin lidhur me standartet e komunikimit gjate proceseve të konsultimit publik në nivel vendor (Udhërfyes AMVV EU4 Good Governance)	Burimet Njerëzore Koordinatori për të Drejtën për Informim. (Udhërfyes AMVV) EU4 Good Governance Gjashtëmujori i parë i 2028.

19	Mungesë e informacionit mbi përfaqësimin e balancuar gjinor në propozimet e këshillit bashkiak.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1.Vendosja e nje mekanizmi ose treguesi që mat përqindjen e iniciativave të propozuara nga gratë këshilltare. 2.Publikimi i të dhënave në faqen zyrtare.	Sekretari/Sekretaria e Këshillit Bashkiak. Koordinatori i konsultimeve publike/koordinatori për Barazi Gjinore. Viti 2028 e çdo vit.
20	Mungesa e publikimit të raporteve të Auditit të Brendshëm dhe të jashtëm në formate të kuptueshme në Programin e Transparencës.	Operacional/ Procesi	I Mesëm	1.Publikimi i raporteve përmbledhëse të kontrollit të brendshëm dhe të jashtëm duke përfshirë edhe realizimin e rekomandimet e pranuar. 2. Publikimi në programin e transparencë së bashkisë.	Auditi i Brendshëm/Koordinatori për të drejtën e informimit Viti 2028 e në vijimësi
21	Regjistri i kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë nuk është publik.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1. Publikimi i regjistrit te kontratave për pronat në pronësi ose administrim të Bashkisë në faqen zyrtare të bashkisë.	Sektori i kontrollit të zhvillimit të territorit dhe marrëdhëniet me publikun/Koordinatori për të Drejtën për Informim Gjashtëmujori i dytë i 2028.

22	Rritje e pjesëmarrjes qytetare në vendimmarrjen financiare veçanërisht nga grupet vulnerabël (rome dhe egjyptiane).	Operacional/konsultimi publik	I Mesëm	1.Publikim i ftesave dhe informim paraprak i qytetarëve mbi këtë proces; 2. Sesione informimi të dedikuara në lagjet me komunitet rome	Drejtoria e shërbimeve sociale Koordinatori i Konsultimit Publik Koordinatori i Performancës, Viti i 2028 e në vijimësi
23	Përdiësimi i informacionit publik për donacionet\sponsorizimet e bashkisë në PT.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1. Hartimi periodik i raporteve vjetore mbi të gjitha donacionet e përfituara nga bashkia (jo vetëm për bashkëfinancimet me fonde të IPA-s). 2. Publikimi në PT, i informacionit për donacionet e përfituara nga bashkia, duke përfshirë emrin e donatorit, shumën e donacionit, qëllimin e donacionit.	Drejtoria e Turizmit, Drejtoria e Arsimit, Kulturës, Rinisë, Sporteve dhe Komuniteteve Fetare, Drejtoria Ekonomike dhe Buxhetit + Koordinatori për të Drejtën e Informimit. Viti 2027 e në vijim.
24	Mungesë e një mekanizmi që mat perceptimin publik / indeks vjetor i besimit publik.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1.Përgatitja e pyetsorit në bashkëpunim me OSHC dhe OJF publikimi tij on-line, si dhe terren; 2.Kryerja e sondazheve çdo vit;	Koordinatori i të drejtës për konsultim dhe informim publik, Koordinatori i Performancës dhe Integritetit, OSHC, OJF

				3. Publikim i rezultatit në faqen zyrtare dhe në P.T.	Viti 2027 e në vijim.
--	--	--	--	---	-----------------------

Fusha e Menaxhimit Financiar					
Nr.	Risku dhe ngjarjet e mundshme	Kategoria e faktorëve të riskut	Prioritet i lartë; Prioritet i moderuar; Prioritet i ulët	Aktivitetet që duhet të ndërmerren për zbatimin e masës	Personi përgjegjës për zbatimin e masës dhe afati i fundit për zbatimin e aktiviteteve
25	Kapacitete të kufizuara të personelit të bashkisë (EMP-të) për hartimin e kërkesave buxhetore gjatë procesit të përgatitjes së PBA-së.	Burimet Njerëzore/ Operacional	I Mesëm	1. Organizimi i trajnimeve të brendshme për personelin e drejtorive të përfshira në përgatitjen e PBA-së, për hartimin e kërkesave buxhetore. 2. Parashikimi i këtyre trajnimeve në Planin Vjetor të Bashkisë për Trajnimet.	Të gjitha drejtoritë, Drejtoria e Burimeve Njerëzore. Gjashtëmuaji i dytë vitit 2026 e në vijimësi

Fusha e Sherbimeve Publike					
26	Mungesa e raportit të vjetor për procesin e mbikqyrjes dhe performancës së Shërbimeve publike.	Operacional/Procesi	I Mesëm	1 Hartimi i raportit vjetor lidhur me performancën e shërbimeve publike. 2.Publikimi i raportit në programin e transparencës së bashkisë.	Grup pune/ Drejtoritë që ofrojnë shërbime publike. Gjashtëmuji i dytë, i vitit 2028.
27	Kapacitete të kufizuara të burimeve njerëzore, teknike dhe financiare për dhënien e shërbimeve publike.	Operacional/Procesi	I Lartë	1.Analizë e kapaciteteve ekzistuesve dhe planifikimi për përmirësimin e tyre në fushën e shërbimeve publike.	Kryetari/Grup Pune/ Drejtoria e Shërbimeve Publike /Drejtoria e Burimeve Njerëzore, Gjashtëmuji i parë 2028.
Fusha e planifikimit, administrimit dhe zhvillimit te territorit					
28	Plani i Përgjithshëm Vendor i bashkisë ka nevojë të përditësohet dhe bazuar në prioritetet e zhvillimit të hartohen planet e detajuara vendore.	Operacional/ Strategjik	I Mesëm	1.Përditësimi i Planit te Pergjithshem Vendor, bazuar në vizionin aktual të bashkisë. 2.Hartimi i planeve të detajuara vendore sipas prioriteteve zhvillimore	Drejtoria e Planifikimit, Zhvillimit të Territorit /Koordinatori për konsultimin publik Gjashtëmuji i dytë 2027

				dhe konsultimi publik i PDV-ve.	
29	Forcimi i kapaciteteve njerëzore teknike ((inxhinier topograf, inxhinier mekanik, inxhinier gjeodet etj) dhe logjistike me qëllim mbulimin dhe zhvillimin efektiv të të gjithë teritorit administrativ të bashkisë.	Burimet Njerëzore/ Operacional	Mesatar	1. Vlerësimi i nevojave për burime njerëzore në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit. 2. Dorëzim i rezultateve të vlerësimit të Kryetari i Bashkisë. 3. Hartimi i një plani të shpërndarjes optimale sipas shtrirjes territoriale.	Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit. Drejtoria e Burimeve Njerëzore /Drejtoria e planifikimit dhe zhvillimit të teritorit. Gjashtëmujori i dytë 2027.
Fusha e menaxhimit dhe administrimit të pronave					
30	Mungesë e një databaze elektronike të pronave bashkiake dhe tokave bujqësore	Operacionet (Procesi)	I Mesëm	1. Skanimi i titujve të pronësisë . 2. Regjistrimi elektronik i të dhënave në GIS. 3. Hartimi i data bazes elektronike dhe publikimi i saj on line	Drejtoria Ligjore, Drejtoria Bujqësore, Sektori i menaxhimit të pronave dhe I.T. Gjashtëmujori i dytë 2028.
31	Mos hipotekimi i pronave të bashkisë si rrjedhojë e: - Mungesës së fondeve për ta financuar këtë proces;	Operacional/Procesi	I Lartë	1. Bashkëpunimi me ASHK dhe vlerësimi i mundësisë së lehtësimit të formave të pagesës për regjistrimin e	Kryetari/Grup Pune.

				titujve të pronësisë në favor të bashkisë	Gjashtëmujori i dytë 2028.
--	--	--	--	---	----------------------------